

Excepciones para la aplicación del capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19



Quito, 27 de octubre de 2020

En esta edición:

Registro Oficial No. 317, del 26 de octubre de 2020
Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-171 –
Ministerio del Trabajo

Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-171 (en adelante “Acuerdo”), el Ministerio del Trabajo expidió las excepciones para la aplicación del capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario par Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (en adelante “Ley”).

El artículo 16 de la Ley determina que, de común acuerdo, empleador y trabajador, podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores.

Por su parte, el artículo 20 de la Ley determina que, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. Respecto al sueldo, éste será en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la remuneración fijada previo a la reducción.

El Acuerdo determina que, el empleador no podrá suscribir los acuerdos determinados en el artículo 16 de la Ley, ni se podrá reducir el sueldo conforme el artículo 20 de la Ley, a los trabajadores que tengan la condición de persona con discapacidad o que sea calificada como sustituto laboral de persona con discapacidad.

El trabajador que de conformidad con la Ley Orgánica de Discapacidades tenga la condición de persona con discapacidad o sea calificado como sustituto laboral, deberá notificar al empleador en un término de siete días desde que haya sido notificado con el acuerdo o reducción determinados en la Ley, con los documentos que avalan su condición. Si el trabajador no realiza esta notificación, no podrá acogerse a las excepciones establecidas en el Acuerdo.

Los empleadores que hayan aplicado los artículos 16 y 20 con trabajadores discapacitados o sustitutos calificados de una persona con discapacidad, previo al Acuerdo, deberán dejar dichos acuerdos sin efecto a partir de la siguiente remuneración, lo cual no acarreará ningún efecto retroactivo para el empleador.

En caso de dudas sobre el contenido de este documento, por favor comuníquese con nosotros

Exceptions for the application of Chapter III of the Law of Humanitarian Support to Combat the Health Crisis Derived from COVID-19



Quito, October 27th, 2020

In this edition:

**Official gazette No. 317 from October 26th, 2020
Ministerial Agreement No. MDT-2020-171 –
Ministry of Labor**

Through Ministerial Agreement No. MDT-2020-171 (hereinafter "Agreement"), the Ministry of Labor issued exceptions for the application of Chapter III of the Organic Law of Humanitarian Support to Combat the Health Crisis Derived from Covid-19 (hereinafter "Law")

Article 16 of the Law determines that, by mutual agreement, the employer and the employee may modify the economic conditions of the employment relationship in order to preserve the sources of work and guarantee stability to the workers.

Additionally, article 20 of the Law determines that, due to force majeure, the employer may reduce the working day hours, up to a maximum of 50%. Regarding the salary, it will be in proportion to the hours actually worked and will not be less than 55% of the salary set prior to the reduction.

The Agreement determines that the employer will not be able to execute the agreements determined in article 16 of the Law, nor can the salary be reduced according to article 20 of the Law, to employees who have the status of a person with a disability or who is qualified as a job substitute for a person with a disability.

The employee who, in accordance with the Law on Disabilities, has the status of a person with a disability or is qualified as a substitute employee for a person with disability, must notify the employer within seven days of being notified with the agreement or reduction determined in the Law, with the documents that support their condition. If the worker does not make this notification, will not be entitled to apply the exceptions established in the Agreement.

Employers who have applied articles 16 and 20 with disabled workers or qualified substitutes for a person with a disability, prior to the Agreement, must terminate said agreements for the next salary payment. This will not have any retroactive effect for the employer.

In case you require additional information please contact us.